



Presente ion

El clima y cultura organizacional son el conjunto de factores que influyen positiva o negativamente en el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la institución, y son resultado de las relaciones entre las actividades, procedimientos y conductas de las unidades públicas, como un elemento de las innovaciones, procesos, las prácticas al interior de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de sus resultados.

La Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México (AEFCM) es una institución pública creada por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Gobierno del Estado de México, con la finalidad de mejorar la calidad de la educación superior y el desarrollo profesional del personal de las instituciones.

Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México

Los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2025 proporcionan información sobre las áreas de oportunidad en aspectos relacionados con investigación, comunicación, liderazgo, métodos de trabajo, productividad, capacidad, desarrollo, conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Con la identificación de los factores con áreas de oportunidad y con el apoyo de mejorar el clima y cultura organizacional, se implementan las prácticas de transformación de Clima y Cultura Organizacional (PCTCO) 2026-2027, que representan el conjunto de acciones que permitirán la construcción de espacios laborales igualitarios y libres de todo tipo de violencia, y que permitan el desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos de la AEFCM, ello como parte de la estrategia del combate a la corrupción y de la imparcialidad, la observancia de los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral.

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2025

Para la elaboración de los resultados se integró por medio de los datos estadísticos y los resultados de las encuestas de clima y cultura organizacional, se realizaron los siguientes análisis: I) Análisis Descriptivo: Muestra los principales resultados y sugerencias de las personas que participaron en la ECCO 2025; II) Análisis Comparativo: Permite conocer el nivel de cumplimiento de los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2025, en comparación con los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2024; III) Análisis de las Prácticas de Transformación (PCTCO) 2026-2027: Permite identificar las prácticas de transformación que se implementarán en la AEFCM, en función de los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2025 y de la estrategia del combate a la corrupción y de la imparcialidad, la observancia de los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral.

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2026-2027

Handwritten blue marks: a diagonal line, a plus sign, and a signature.

Presentación

El clima y cultura organizacional son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución, y son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de las y los servidores públicos, como un efecto de las motivaciones personales, las prácticas al interior de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de sus resultados.

La Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México (AEFCM) participó junto con otras 257 instituciones de la Administración Pública Federal (APF) en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2025, organizada por la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno (SABG), con la finalidad de medir la percepción de los factores que afectan positiva o negativamente el bienestar laboral del personal en las instituciones.

Los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2025 proporcionan información sobre las áreas de oportunidad; en aspectos relacionados con integración, comunicación, supervisión, liderazgo, métodos de trabajo, efectividad, productividad, capacitación, desarrollo, conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Con la identificación de los factores con áreas de oportunidad y con el objeto de mejorar el clima y cultura organizacional, se implementan las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2026-2027, que representan el conjunto de acciones que permitirán la construcción de espacios laborales igualitarios y libres de todo tipo de violencia, y que permitan el desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos de la AEFCM, ello como parte de la estrategia del combate a la corrupción y de la impunidad, la observancia de los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral.

Para lograr lo anterior, se analizan los resultados en la ECCO 2025, conforme al Acuerdo por el que se establecen las disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal, por lo que se incluye en el presente documento, lo siguiente:

I) Análisis Cuantitativo, Se integra por resultados estadísticos de datos sociodemográficos y los resultados por factor y reactivo; II) Análisis Cualitativo: Muestra los principales comentarios y sugerencias de las personas que participaron en la ECCO 2025; III) Análisis Comparativo: En este rubro se comparan los resultados que obtuvo la AEFCM contra: a) los resultados de la Administración Pública Federal (APF); b) Órganos Administrativos Desconcentrados de la Secretaría de Educación Pública y c) entre las Unidades Administrativas de la AEFCM; IV) Análisis Comparativo de la AEFCM respecto al año anterior; V) Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad; VI) Definición de objetivos estratégicos en torno a la PTCCO; VII Definición y programación de las PTCCO 2026-2027 y VIII) Efectividad del PTCCO respecto a si mejoró o no, el Índice Global obtenido en 2025.

Contenido.

I. ANÁLISIS CUANTITATIVO.

Participación en la ECCO 2025	3
Resultados estadísticos sociodemográficos	5
Resultados estadísticos por Factor y Reactivo	9

II. ANÁLISIS CUALITATIVO.

Comentarios y/o sugerencias.	18
------------------------------	----

III. ANÁLISIS COMPARATIVO.

a) Comparación de resultados de la Administración Pública Federal.	21
b) Comparación contra Órganos Administrativos Desconcentrados de la SEP	25
c) Comparación entre Unidades Administrativas de la AEFCM	26

IV. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2023 Y ECCO 2025.

a) Comparación de los resultados obtenidos por la AEFCM en la ECCO 2023 y ECCO 2025.	27
b) Comparación de los resultados obtenidos por la APF en la ECCO 2023 y ECCO 2025.	28

V. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD.

VI. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

VII. DEFINICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.

VIII. DIFUSIÓN DE RESULTADOS DE LA ECCO 2025 Y LAS PTCCO 2026-2027.



I. Análisis Cuantitativo.

Participación en la ECCO 2025

Participaron 257 Instituciones de la APF, incluyendo a la AEFCM.



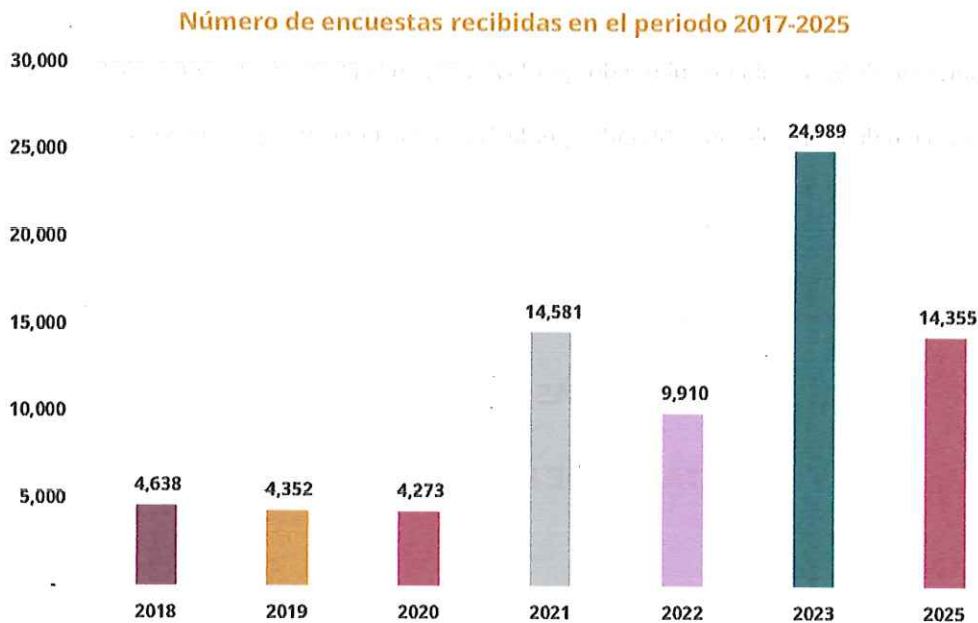
Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público

En la AEFCM, la participación fue la siguiente:



Fuente: RUSP de la Unidad de Políticas para el Servicio Público

Participación de la AEFCM en los últimos años:



Fuente: Sistema RHnet/Planeación de Recursos Humanos /ECCO





De la participación del personal en la ECCO 2025:

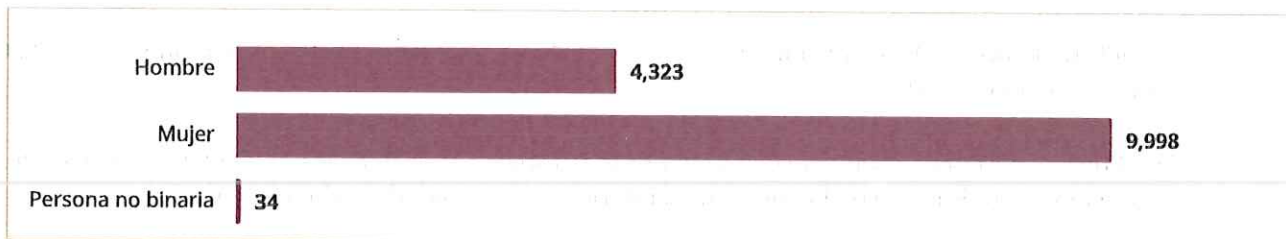
- Se colaboró con las personas Titulares de las Unidades Administrativas de la AEFCM, para que fomentaran, difundieran y brindaran las facilidades para que el personal a su cargo realizara la ECCO 2025.
- Se utilizó el correo electrónico institucional para dar a conocer e invitar al personal de la AEFCM, a contestar la ECCO 2025.
- Los Enlaces de la ECCO en las Unidades Administrativas de la AEFCM, coadyuvaron con la difusión, aplicación y seguimiento de la encuesta al interior de sus unidades administrativas.
- Se utilizó la ventanilla única de la DGOSE para invitar al personal de las direcciones operativas, zonas de inspección y supervisión y escuelas de todos los niveles educativos a que participaran en la aplicación de la ECCO 2025.
- En el 2023 se logró incrementar en un 152% la participación de las personas servidoras públicas adscritas en la AEFCM respecto al año 2022, pasando de 9,910 participantes a 24,989 participantes en la ECCO 2023, cifra récord para este órgano administrativo desconcentrado.
- El porcentaje de participación respecto al total de personas servidoras públicas adscritas a la AEFCM, es de un 13.74%; es decir, participaron 14,355 personas de las 104,479 registradas en el Sistema de Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal (RUSP) al 02 de septiembre de 2025.
- En el ejercicio fiscal 2024, por instrucciones de la Secretaria de la Función Pública, ahora Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno (SABG), no se aplicó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO). Sin embargo, se realizó la recopilación de los resultados obtenidos en cada año de aplicación de las ECCO 2019 a 2023.
- La AEFCM tiene como reto, incrementar la participación del personal en la ECCO en los siguientes ejercicios para obtener resultados específicos que permita mejorar el clima organizacional en los centros de trabajo.



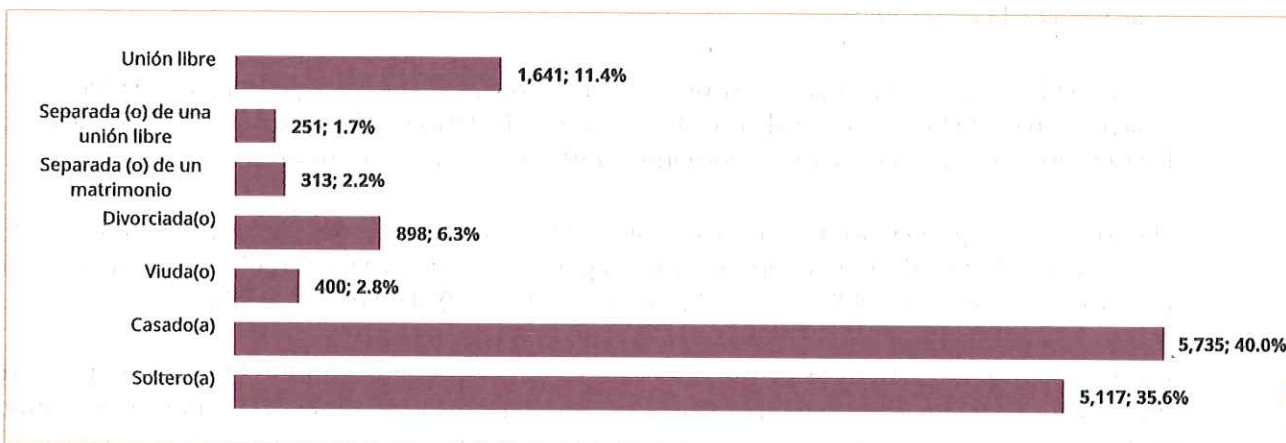
Resultados estadísticos sociodemográficos

Los Datos Sociodemográficos incluye: Género; estado civil; edad; nivel escolar; estudios actuales; años en el sector público; años en el sector privado; nivel de puesto, años en el puesto actual y tipo de puesto.

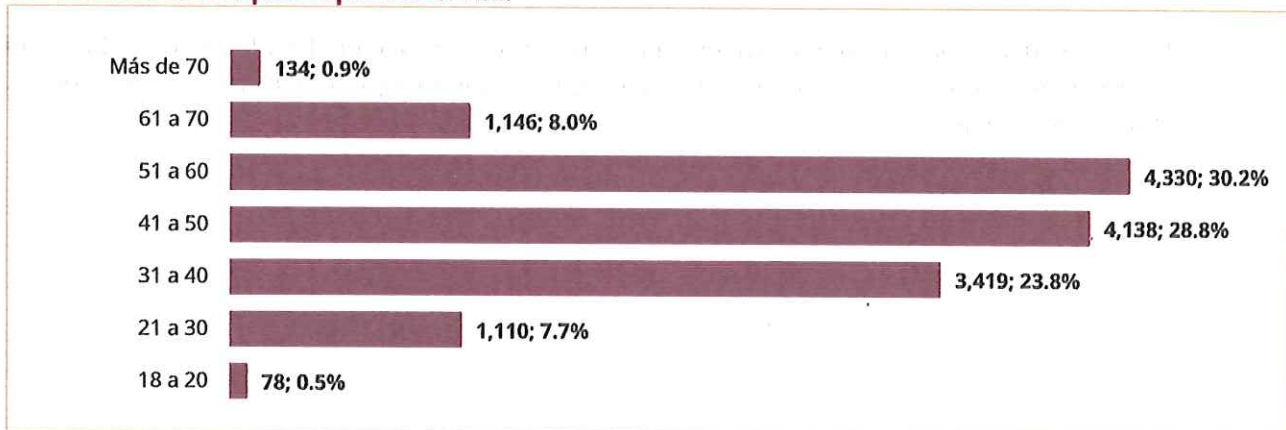
1. En la AEFCM participaron por género:



2. El estado civil de los participantes:

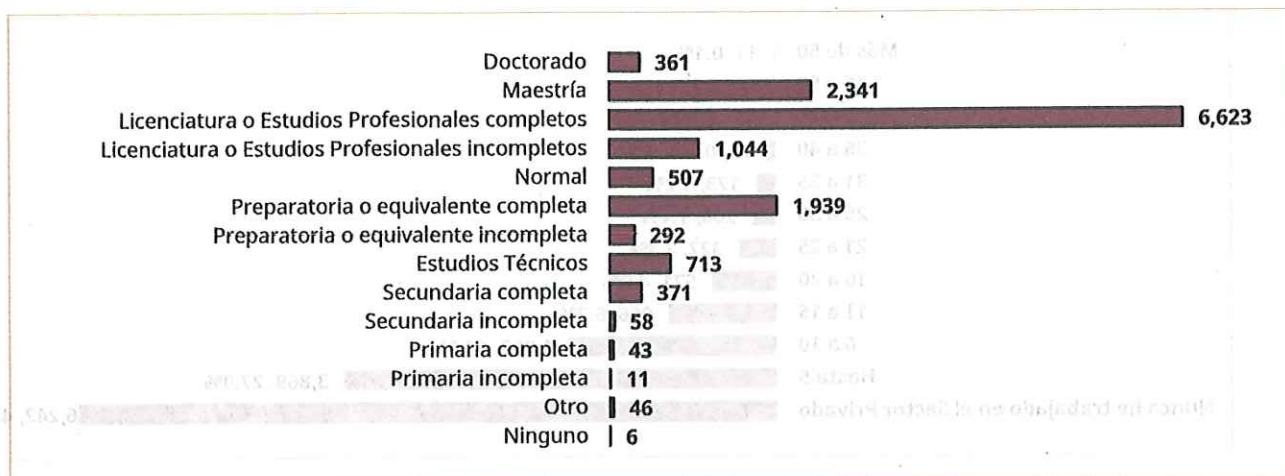


3. La edad de los participantes oscila:

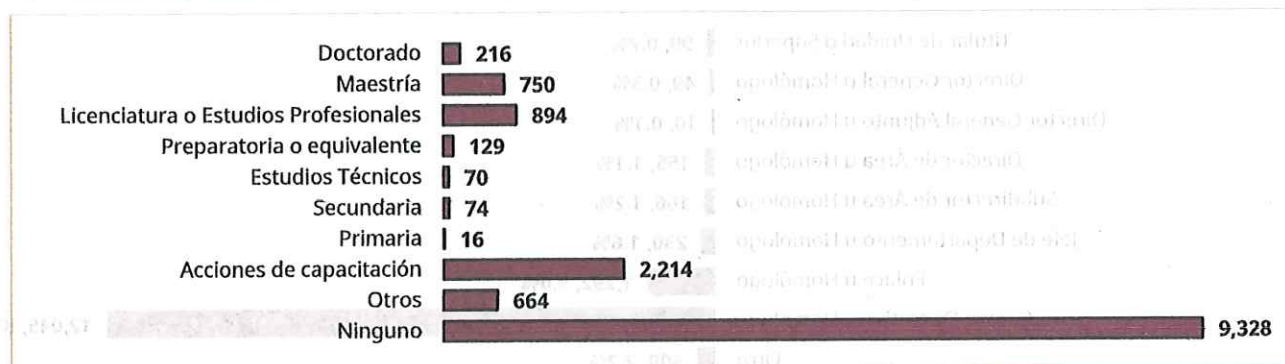




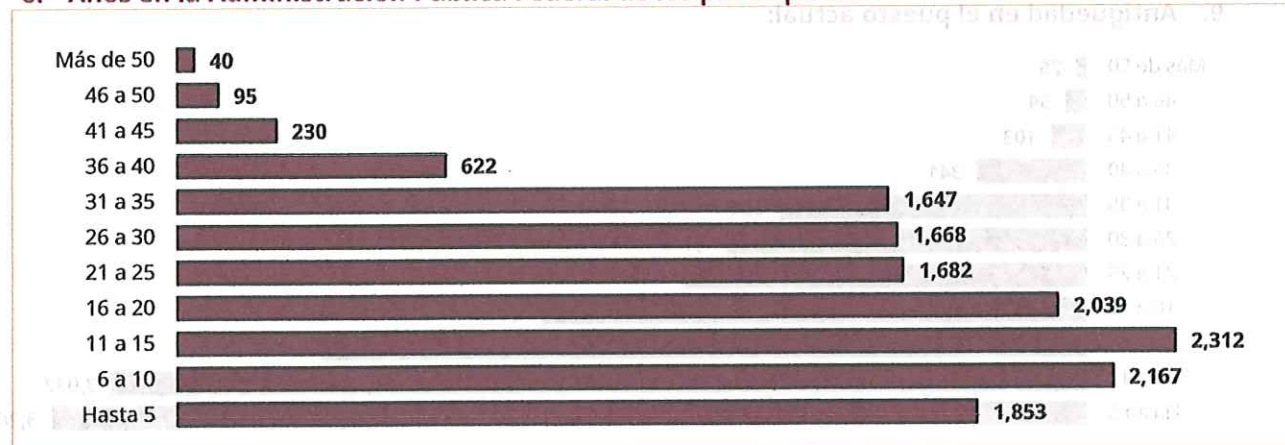
4. El nivel escolar de los participantes:



5. Estudios actuales que realizan los participantes:

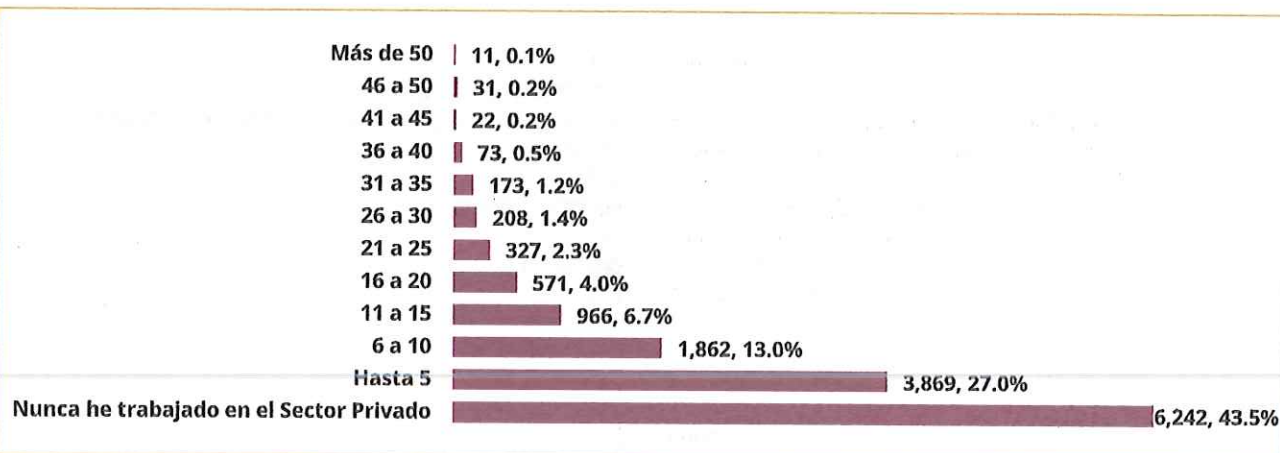


6. Años en la Administración Pública Federal de los participantes:

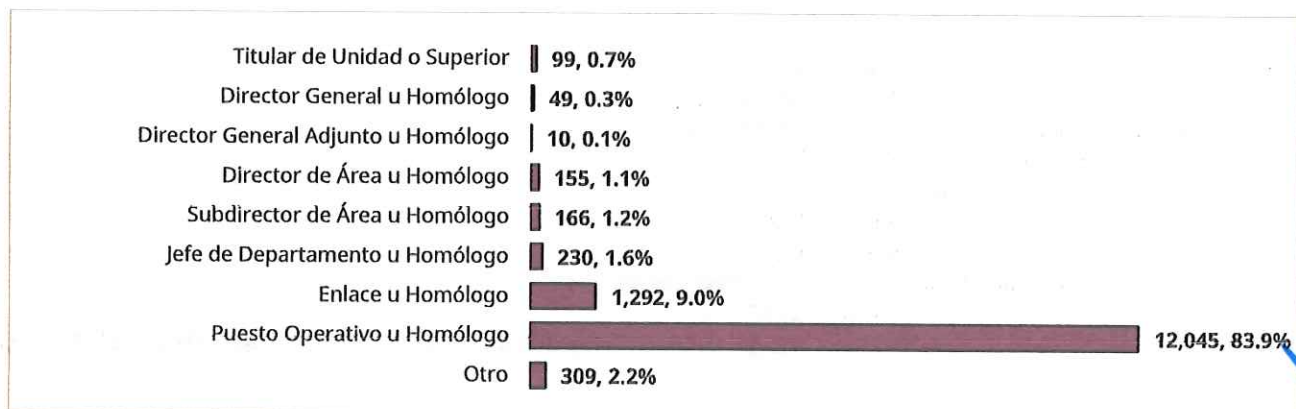




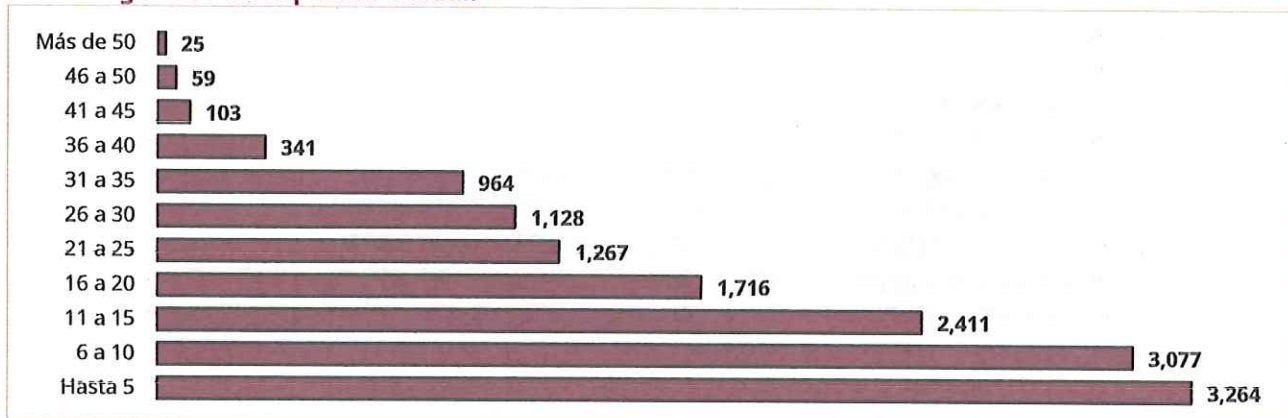
7. Años trabajados en el sector privado:

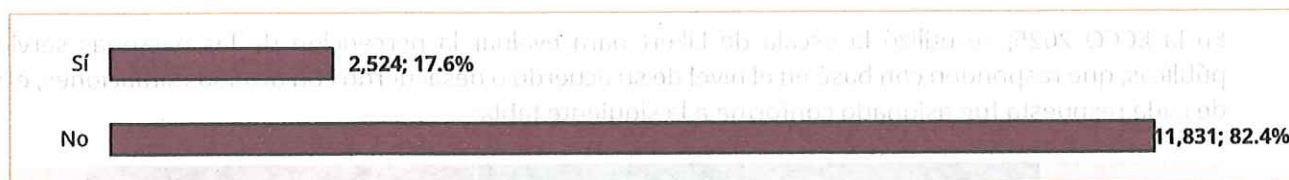


8. Nivel de puesto actual:



9. Antigüedad en el puesto actual:



**10. Los encuestados ocupan un puesto de servicio profesional o público de carrera:****De los datos sociodemográficos obtenidos de la ECCO 2023, se concluye lo siguiente:**

1. En la AEFCM la participación de las mujeres en la ECCO fue mayor que la de los hombres y mayor que el de las personas no binarias (69.6% Vs. 30.1% y 0.2% respectivamente), esto en la misma proporción del personal que labora en la AEFCM.
2. El 40% de los participantes en la encuesta contestó que es casado(a) mientras que el 35.6% respondió que es soltero(a).
3. El 82.8% del personal que participó en la ECCO 2025, se ubica en los rangos de edad comprendido entre los 31 a 40 años (23.8%); de 41 a 50 años (28.8%) y de 51 a 60 años de edad (30.2%).
4. Más del 75% del personal que participó en la ECCO 2025, cuenta con nivel de estudios de Licenciatura u otros estudios superiores, mientras que el 3.7% cuenta con Educación Básica y el 20.5% cuenta con Educación Media-Superior.
5. El 35% del personal encuestado indicó que realiza actualmente algún estudio que va desde la Educación Primaria hasta Doctorado.
6. El 12.9% del personal encuestado, tiene una antigüedad en la Administración Pública Federal (APF) menor a 5 años; el 15.1% presenta una antigüedad de hasta de 10 años; el 30.3% tiene una antigüedad entre 11 y 20 años de servicio; el 23.3%, tiene una antigüedad en el servicio público entre 21 a 30 años de servicio; finalmente, el 18.3% tiene más de 31 años de servicio en la APF.
7. El 43.5% de los participantes contestó que nunca ha trabajado en el Sector Privado, el 27% contestó que han trabajado en este sector menos de 5 años; el 13% contestó que han trabajado para la iniciativa privada entre 6 a 10 años.
8. El 83.9% de los encuestados señaló que es personal operativo u homólogo.
9. El 44.2% de los participantes posee una antigüedad menor a 10 años en su puesto actual; el 28.7% tiene una antigüedad que va de 11 a 20 años en su puesto actual; el 16.7% de los participantes tiene una antigüedad en su puesto actual entre 21 y 30 años y el 10.4% tiene más de 30 años en su puesto actual.
10. Finalmente, el 80.3% las personas que participaron en la ECCO contestaron que no ocupan un puesto en el servicio profesional de carrera.



Resultados estadísticos por Factor y Reactivo

En la ECCO 2025, se utilizó la escala de Likert para evaluar la percepción de las personas servidoras públicas, que responden con base en el nivel de su acuerdo o desacuerdo con diversas situaciones, el valor de cada respuesta fue asignado conforme a la siguiente tabla:

Rango	(+) Positivo			(-) Negativo		
Respuesta	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo	No aplica
Valor de la respuesta	5	4	3	2	1	0

El índice de percepción global de las personas servidoras públicas de la APF que participaron en la ECCO 2025, sobre los aspectos que afectan o favorecen su desempeño dentro de la institución en que laboran fue de 78.4 mientras que el índice global de las personas servidoras públicas adscritas a la AEFCM fue de 75.7 puntos; es decir, 2.7 puntos por debajo del Índice Global de la Administración Pública Federal.

Índice de percepción en la APF comparado con el de la AEFCM 2025

Índice Global APF	Índice Global AEFCM	Variación
78.4	75.7	-2.7

Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público.

En comparación con el Índice de percepción obtenido en el 2023

Índice Global APF	Índice Global AEFCM	Variación
80.9	78.6	-2.3

Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público.



Resultados por Factor.

Factores de Clima y Cultura Organizacional:

FACTOR	DESCRIPCIONES	RESULTADO GLOBAL APF	RESULTADO GLOBAL AEFCM
110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.	79.51	74.72
111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas en relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.	80.1	76.2
112 CAPACITACIÓN	Evalúa la percepción sobre las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño y, en su caso, certificación, de las personas servidoras públicas.	74.8	64.5
113 DERECHOS HUMANOS	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.	78.5	76.2
114 EMERGENCIAS	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.	73.5	65.8
115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño existentes; así como, la importancia para su crecimiento profesional y las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.	75.3	69.8
116 GESTIÓN PÚBLICA	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre su conocimiento de los procesos institucionales y el aprovechamiento de los instrumentos con los que cuentan con la finalidad de erradicar la corrupción e incrementar la efectividad en la gestión pública para el beneficio de la sociedad.	74.6	69.9
117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la identificación que tienen con la institución y el orgullo de pertenecer a ella, su contribución al trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente laboral adecuado.	82.3	80.3
118 IGUALDAD DE GÉNERO	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el acceso de bienes y servicios públicos a mujeres y hombres con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades, a los programas, beneficios institucionales, empleos, cargos y comisiones gubernamentales; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención,	80.1	81.8

FACTOR	DESCRIPCIONES	RESULTADO GLOBAL APF	RESULTADO GLOBAL AEFCM
	Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.		
119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo; así como su actuar con integridad, honestidad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.	79.9	79.6
120 LIDERAZGO	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad, las cuales impactan en los resultados de su institución.	76.8	74.7
121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se cumplen las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana y el aprovechamiento responsable de los recursos de la institución.	78.2	76.8
122 ORGANIZACIÓN	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como el impacto que tienen en el logro de los objetivos estratégicos en su trabajo cotidiano.	78.9	76.3
123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el conocimiento que tienen de las necesidades, expectativas y demandas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades y buscar en todo momento su máxima atención por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.	79.2	78.3
124 RECONOCIMIENTO LABORAL	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.	74.9	70.9
125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas de carrera sobre el cumplimiento de los mecanismos que garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo del Servicio Profesional de Carrera en su institución.	77.8	74.8
126 TRABAJO EN EQUIPO	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.	80.5	80.8



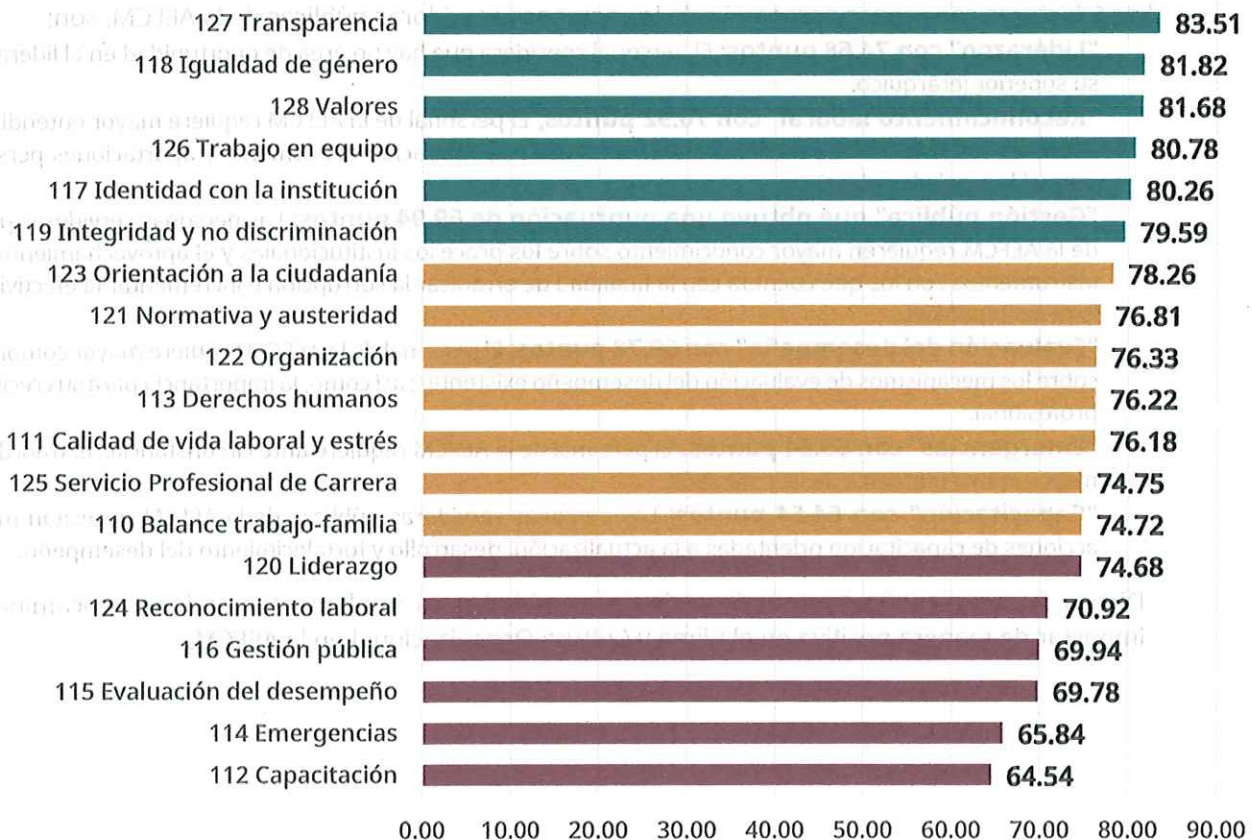
2026
año de
Margarita Maza



FACTOR	DESCRIPCIONES	RESULTADO GLOBAL APF	RESULTADO GLOBAL AEFCM
127 TRANSPARENCIA	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la protección de los datos personales que se encuentran bajo su custodia; privilegiando el principio de máxima publicidad de la información pública y, en el ámbito de su competencia, la difusión de manera proactiva de información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.	81.6	83.5
128 VALORES	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación al conocimiento tanto del código de ética, como del comportamiento con base en el código de conducta; así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución.	81.5	81.7

Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público.

Gráfico de Índice por factor ECCO 2025





De los resultados por factor obtenidos de la ECCO 2025, se concluye lo siguiente:

- Los resultados por factor permiten identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en materia de clima organizacional que tiene la AEFCM, de acuerdo con la percepción de las personas servidoras públicas que participaron en la ECCO 2025.
- Los 6 factores con mejor percepción en la AEFCM (pueden estar por arriba o por debajo de los factores de la APF), son:
 - **"Transparencia" con 83.51 puntos.** Las personas servidoras públicas de la AEFCM opinan favorablemente sobre la protección de los datos personales que se encuentran bajo su custodia; privilegiando el principio de máxima publicidad de la información pública.
 - **"Igualdad de género" con 81.82 puntos.** Se tienen las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades de acceder a bienes y servicios públicos tanto mujeres como hombres al interior de la AEFCM.
 - **"Valores" con 81.68 puntos.** Las personas servidoras públicas adscritas a la AEFCM consideran que tienen conocimiento tanto del código de ética, y guían su comportamiento con base en el código de conducta.
 - **"Trabajo en equipo" con 80.78 puntos.** En la AEFCM se promueve en sus diferentes áreas, el trabajo en equipo.
 - **"Identidad con la Institución" con 80.26 puntos.** Las personas servidoras públicas se sienten identificadas con la institución y el orgullo de pertenecer a ella.
 - **"Integridad y No Discriminación" con 79.59 puntos.** En la AEFCM se cumplen con los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo
- Los 6 factores con menor percepción de las personas servidoras públicas de la AEFCM, son:
 - **"Liderazgo" con 74.68 puntos;** El personal considera que hay un área de oportunidad en el liderazgo de su superior jerárquico.
 - **"Reconocimiento laboral" con 70.92 puntos;** El personal de la AEFCM requiere mayor entendimiento sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos.
 - **"Gestión pública" que obtuvo una puntuación de 69.94 puntos;** Las personas servidoras públicas de la AEFCM requieren mayor conocimiento sobre los procesos institucionales y el aprovechamiento de los instrumentos con los que cuentan con la finalidad de erradicar la corrupción e incrementar la efectividad en la gestión pública.
 - **"Evaluación del desempeño" con 69.78 puntos;** El personal de la AEFCM requiere mayor comprensión sobre los mecanismos de evaluación del desempeño existentes; así como, la importancia para su crecimiento profesional.
 - **"Emergencias" con 65.84 puntos.** El personal de la AEFCM requiere ante circunstancias extraordinarias mayor apoyo por parte de la institución.
 - **"Capacitación" con 64.54 puntos;** Las personas servidoras públicas de la AEFCM necesitan mayores acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño.

Dichos factores configuran un área de oportunidad para implementar acciones encaminadas a impactar de manera positiva en el Clima y Cultura Organizacional en la AEFCM.



Resultados por Reactivo

FACTOR	REACTIVO (INSTRUMENTO)	RESULTADO AEFCM
110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA	434 Mi trabajo me otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos (laborales, familiares y personales).	76.7
	435 Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	78.7
	436 La jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.	68.5
	437 Mi institución me informa sobre las prestaciones a las que tengo derecho.	69.8
	438 En mi institución generalmente se procura que mujeres y hombres accedan con igualdad de oportunidades y justicia a los bienes, servicios o recursos que ésta aporta a la sociedad.	80.0
111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS	424 El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades.	62.0
	426 Mi trabajo me motiva a ser cada día una mejor persona servidora pública.	83.5
	427 Las tareas de mi puesto son retadoras y diversas.	86.0
	428 Mi permanencia en el trabajo es segura.	77.6
	429 Me siento satisfecha(o) haciendo mi trabajo.	89.8
112 CAPACITACIÓN	486 Puedo cubrir mis gastos, incluyendo mis deudas de manera quincenal con el ingreso que recibo.	58.0
	394 En mi institución los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de desarrollo profesional.	67.2
	395 Los cursos que he recibido este año cubrieron mis necesidades de capacitación.	62.7
	396 La capacitación que he recibido este año estuvo actualizada a las funciones de mi puesto.	63.1
	397 La capacitación que recibí el último año me permitió mejorar mi desempeño.	67.3
113 DERECHOS HUMANOS	398 Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden.	62.3
	374 Las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos orientan el trabajo de mi institución.	78.6
	375 En mi institución las acciones u omisiones que vulneran los derechos humanos de las personas se reconocen, se investigan y se sancionan.	71.6
	376 La capacitación que se imparte en mi área de trabajo incluye temas de derechos humanos.	78.0
	377 Las acciones que se realizan en mi área favorecen el cumplimiento de los derechos humanos de las personas.	80.0
114 EMERGENCIAS	378 En mi institución se promueven los derechos humanos mediante campañas.	72.9
	430 En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.	77.7
	431 En mi institución se capacita al personal en temas de protección civil (incendio, sismo, huracán, artefacto explosivo, etc.).	68.7
	433 En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.	74.6
	487 Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos	41.5
	399 Mis metas a evaluar reflejan los resultados que se esperan de mi desempeño.	79.7



FACTOR	REACTIVO (INSTRUMENTO)	RESULTADO AEFM
115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	400 En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	72.2
	401 En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.	68.6
	402 En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.	64.1
	403 En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.	63.8
116 GESTIÓN PÚBLICA	381 En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo con la normativa.	70.5
	404 En mi institución se promueve y facilita la presentación de denuncias, sin ejercer presión o represalias en contra de las o los denunciantes.	67.7
	405 En mi institución el proceso para denunciar actos de corrupción es confiable.	67.1
	406 En mi institución cuento con las condiciones de espacio físico, mobiliario y herramientas necesarias para realizar mi trabajo.	63.9
	407 Conozco el impacto que los proyectos de mi área de trabajo tienen en el logro de los objetivos institucionales.	80.4
117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	386 Me Identifico con el propósito u objetivo de la institución.	84.6
	460 Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	88.7
	461 Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	70.2
	462 Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.	69.3
	463 Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.	88.2
118 IGUALDAD DE GÉNERO	417 Durante el último año, mi institución me ha proporcionado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	81.2
	418 Quienes colaboran en la institución donde trabajo actúan sin acosar, ni hostigar sexualmente a las personas con quienes tienen trato.	83.5
	483 En mi institución los hombres trabajan directamente con mujeres, escuchando sus ideas, valorando sus aportaciones, independientemente de su puesto.	83.9
	484 En mi institución tanto mujeres como hombres tenemos igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto y se realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género.	83.0
	485 En mi institución los hombres hacen uso de los permisos de cuidados paternos o permisos especiales de cuidados (horarios flexibles, teletrabajo, entre otros) libres de estereotipos de género.	77.4
119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	419 Quienes colaboran en mi institución se conducen con honestidad, sin obtener, solicitar o aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios personales indebidos.	80.1
	420 En mi institución se da un mismo trato a todas las personas, sin hacer distinciones por sus características físicas, sexo, edad, género, religión, condición económica, o cualquier otra razón.	80.3
	421 En la institución donde trabajo los servicios se otorgan a todas las personas, sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones.	82.7
	422 En mi institución se actúa de manera objetiva, sin perjudicar o conceder beneficios o privilegios indebidos a determinadas personas.	74.8
	423 En mi institución se promueve, respeta, protege y garantiza la dignidad de todas las personas.	80.2
120 LIDERAZGO	444 Mi jefa(e) me proporciona Información adecuada para realizar bien mi trabajo.	80.4



FACTOR	REACTIVO (INSTRUMENTO)	RESULTADO AEFCM
	445 Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo con nuestras responsabilidades, capacidades o competencias.	77.6
	446 Mi jefa(e) se interesa por mi desarrollo profesional y personal.	74.9
	447 Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen.	65.4
	448 En mi institución, quienes están a cargo de equipos de trabajo fomentan un ambiente de trabajo basado en el respeto y el cumplimiento de las metas institucionales, y reconocen los aportes y logros de quienes colaboran con ellas.	75.1
121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD	379 Las personas servidoras públicas de mi institución realizan sus funciones conforme a lo establecido en las normas y las leyes.	78.2
	382 En mi institución se manejan los recursos de manera responsable y austera.	77.4
	383 Las personas que colaboran en la institución donde trabajo generalmente cumplen sus atribuciones con austeridad republicana, economía, racionalidad y sustentabilidad en el uso de los recursos.	78.0
	408 En mi área de trabajo implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normativa aplicable.	76.3
	409 En mi institución la asignación y uso de los recursos es racional (telefonía, fotocopiado, energía eléctrica, agua, papelería, etc.).	74.1
122 ORGANIZACIÓN	384 Los manuales de organización y procedimientos de mi institución son claros y facilitan mi trabajo.	74.3
	385 En mi área de trabajo el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles.	77.3
	387 Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.	87.0
	388 En mi Institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y selección formales.	68.7
	459 Cuando ingresé al área, me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades.	74.1
123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA	454 En mi institución se busca mejorar constantemente la atención y los servicios que requiere la sociedad.	80.2
	455 Los trámites que se realizan en mi institución son simples.	73.1
	456 En mi institución se actúa con una cultura de servicio orientada a obtener resultados y alcanzar las metas, en beneficio de la sociedad.	80.7
	457 Quienes colaboran en mi institución tienen vocación de servicio y trabajan con profesionalismo, en favor del interés de la sociedad.	76.0
	458 En mi institución se cuidan y respetan el patrimonio cultural y el medio ambiente.	81.3
124 RECONOCIMIENTO LABORAL	389 En mi institución se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.	73.2
	390 Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.	67.4
	391 En mi área de trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.	72.9
	392 En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.	66.0
	393 En mi institución la evaluación del desempeño, refleja el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades.	75.2
125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	464 En mi institución el servicio profesional de carrera opera conforme a su ley y reglamento.	76.3
	466 La certificación de capacidades profesionales cumple con los criterios y requisitos mínimos para que las personas de carrera demuestren los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes o valores adquiridos.	74.1



FACTOR	REACTIVO (INSTRUMENTO)	RESULTADO AEFM
	467 Las personas que se han separado del servicio en mi área de trabajo lo han hecho con base en procedimientos normativos.	77.5
	480 En mi institución ingresan personas en igualdad de condiciones después de haber realizado servicio social.	74.1
	481 Mi área cuenta con mecanismos que le permiten, en su caso, mejorar la operación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.	71.7
126 TRABAJO EN EQUIPO	449 En mi institución se trata con respeto a todas las personas que ahí colaboramos, sin agredir, insultar, amenazar, humillar, intimidar o realizar conductas similares.	77.5
	450 En mi institución se promueve la cooperación entre las personas que integran equipos de trabajo.	78.7
	451 En mi área de trabajo cuentan nuestras opiniones para generar opciones de solución a los problemas.	76.8
	452 Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto.	84.6
	453 Soy una parte importante de mi equipo de trabajo.	86.3
127 TRANSPARENCIA	410 En mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.	83.4
	411 En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.	86.4
	412 En mi institución se hace del conocimiento a la sociedad la información que se genera, excepto aquella que la ley establece como confidencial o reservada.	83.9
	413 En mi área de trabajo se actúa con transparencia.	82.2
	482 La normativa y procedimientos de mi área están actualizados y son públicos.	81.6
128 VALORES	439 Conozco el contenido del "Código de Ética de la Administración Pública Federal".	83.5
	440 En mi área se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.	84.1
	441 La misión, visión y valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.	80.3
	442 Los valores de la institución son compartidos por el personal.	79.1
	488 En mi institución se trata de manera considerada, digna, atenta y cordial a todas las personas.	81.6

Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público.

De los resultados por reactivo obtenidos de la ECCO 2025, se concluye lo siguiente:

1. Se aplicaron **95 reactivos en la ECCO 2025** para conocer la percepción de las personas servidoras públicas de la APF, sobre los aspectos que afectan o favorecen su desempeño dentro de la institución en que laboran. (No incluye información sociodemográfica).
2. 38 de los 95 reactivos (40%) obtuvieron una calificación superior al índice de percepción positiva de las personas servidoras públicas de la APF (78.4).



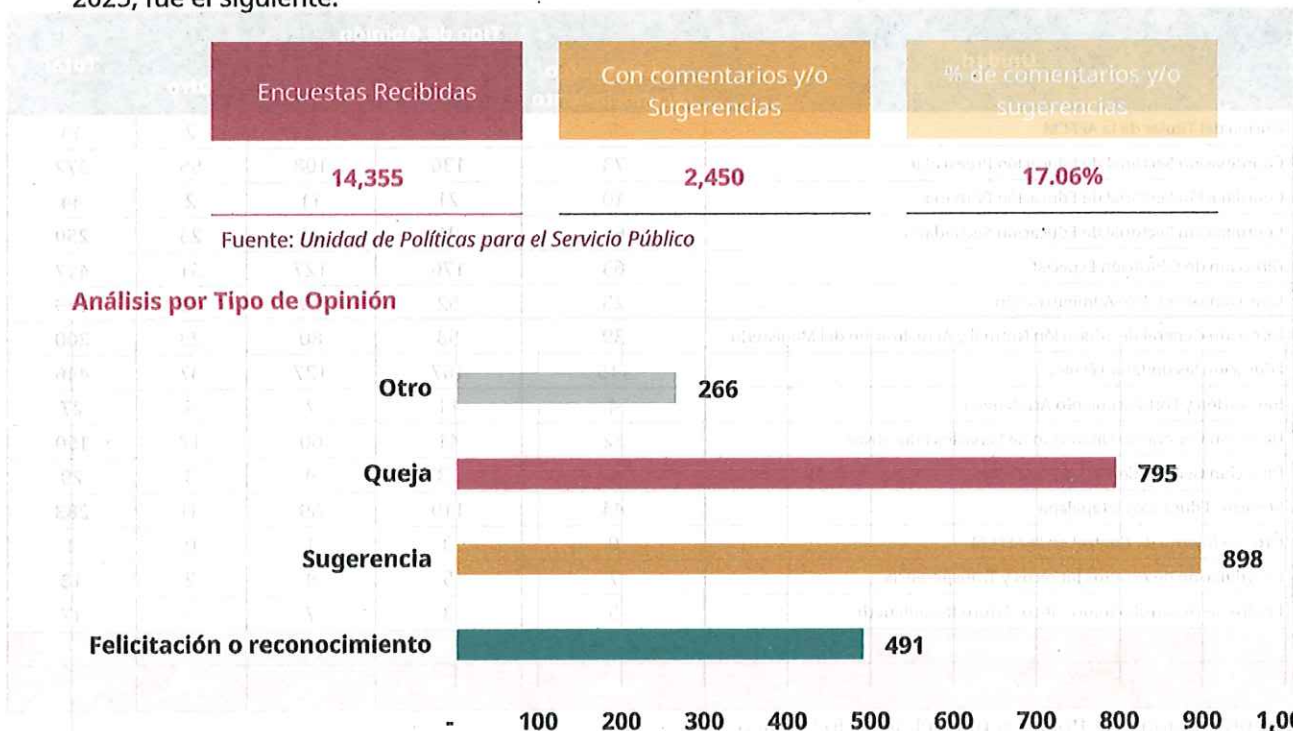
2026
año de
Margarita Maza

3. El reactivo mejor evaluado fue el 429 *"Me siento satisfecha(o) haciendo mi trabajo"* alineado al factor CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS, con un puntaje de 89.8
4. Los reactivos con menor puntaje en la percepción de las personas servidoras públicas de la AEFCM fueron los siguientes:
 - 487 "Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos", con 41.5 puntos correspondiente al factor: 114 EMERGENCIAS.
 - 486 "Puedo cubrir mis gastos, incluyendo mis deudas de manera quincenal con el ingreso que recibo", con 58 puntos correspondiente al factor: 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS.
 - 424 "El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades", con 62 puntos correspondiente al factor: 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS.
 - 398 "Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden", con 62.3 puntos correspondiente al factor: 112 CAPACITACIÓN.
 - 395 "Los cursos que he recibido este año cubrieron mis necesidades de capacitación", con 62.7 puntos correspondiente al factor: 112 CAPACITACIÓN.
 - 396 "La capacitación que he recibido este año estuvo actualizada a las funciones de mi puesto", con 63.1 puntos correspondiente al factor: 112 CAPACITACIÓN.

II. Análisis Cualitativo.

Comentarios y/o sugerencias.

En la AEFCM, la cantidad de comentarios y/o sugerencias recibidas por quienes participaron en la ECCO 2025, fue el siguiente:





Temas más destacados por tipo de opinión



Sugerencia

- Dignificar las condiciones en que están los espacios de trabajo.
- Dignificar el trabajo que realiza el personal de la AEFM.
- Incremento de salario al personal.



Felicitación o Reconocimiento

- Felicitaciones por difundir este tipo de encuestas al interior de la AEFM.
- Estoy orgulloso de pertenecer al sistema educativo.



Queja

- Algunas autoridades son prepotentes y realizan actos de acoso laboral.
- No contamos con el material básico para desempeñar nuestra funciones.
- Falta de reconocimiento laboral.



Otro

- Se sobrecarga administrativamente a los docentes.
- Se requiere mejorar la infraestructura de las escuelas.
- Repetar los derechos laborales del personal de la AEFM.

Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público

Análisis por tipo de opinión y Unidad Administrativa, se identifica:

Unidad	Tipo de Opinión				Total
	Felicitación o reconocimiento	Sugerencia	Queja	Otro	
Oficina del Titular de la AEFM	5	2	5	2	14
Coordinación Sectorial de Educación Preescolar	73	136	108	55	372
Coordinación Sectorial de Educación Primaria	10	21	11	2	44
Coordinación Sectorial de Educación Secundaria	65	91	71	23	250
Dirección de Educación Especial	63	176	127	51	417
Dirección General de Administración	25	52	89	13	179
Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio	39	58	80	23	200
Educación Secundaria Técnica	115	167	127	37	446
Innovación y Fortalecimiento Académico	4	11	7	5	27
Dirección General de Operación de Servicios Educativos	32	41	60	17	150
Dirección General de Planeación, Programación y Evaluación Educativa	4	13	9	3	29
Servicios Educativos Iztapalapa	44	119	89	31	283
Órgano Interno de Control en la AEFM	0	3	1	0	4
Coordinación de Asuntos Jurídicos y Transparencia	7	5	4	2	18
Centro de Desarrollo Informático, Arturo Rosenblueth	5	3	7	2	17
Total General	491	898	795	266	2,450
Porcentaje	20%	37%	32%	11%	100%

Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público.



Del análisis por tipo de opinión, se identifica:

- El 20% de opiniones del personal de la AEFCM que participó en la ECCO, destacó la importancia de realizar este tipo de prácticas, enviando mensajes de felicitación y comentarios positivos a la institución.
- El 37% de las opiniones, sugirió acciones específicas para mejorar el clima y cultura organizacional, sobre todo, propuso acciones de capacitación para el personal, reforzar las acciones de reconocimiento laboral.
- Finalmente, el 32% de las opiniones recibidas versan sobre quejas estrechamente relacionadas con los factores y reactivos con el menor índice de percepción, como son: "El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades" y "Los cursos que he recibido este año cubrieron mis necesidades de capacitación".
- El 11% de las opiniones versan sobre tematicas que el personal considera importante para impactar de manera positiva en el clima y cultura organizacional, como son: Combate a la corrupción; Combate al Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Acoso Laboral; Igualdad y no discriminación.

Factor	Resultado Global AEFCM	Resultado Global	Valoración
1.10. BALANCE TRABAJO-FAMILIA	78.14	78.14	78.14
1.11. CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS	78.14	78.14	78.14
1.12. CAPACITACIÓN	78.14	78.14	78.14
1.13. DERECHOS HUMANOS	78.14	78.14	78.14
1.14. DIVERSIDAD	78.14	78.14	78.14
1.15. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	78.14	78.14	78.14
1.16. GUSTO POR EL TRABAJO	78.14	78.14	78.14
1.17. LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.18. LIDERAZGO CON LA INSTITUCIÓN	78.14	78.14	78.14
1.19. LIDERAZGO DE EQUIPO	78.14	78.14	78.14
1.20. LIDERAZGO Y NO DISCRIMINACIÓN	78.14	78.14	78.14
1.21. LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.22. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.23. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.24. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.25. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.26. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.27. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.28. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.29. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.30. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.31. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.32. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.33. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.34. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.35. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.36. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.37. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.38. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.39. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14
1.40. LIDERAZGO Y LIDERAZGO	78.14	78.14	78.14





III. Análisis comparativo.

En este apartado se comparan los resultados obtenidos por la AEFCM con relación a los resultados globales obtenidos en la Administración Pública Federal, así como los resultados obtenidos por cada una de las Unidades Administrativas de la AEFCM.

a) Comparación de resultados de la Administración Pública Federal.

El índice de percepción positiva de las personas servidoras públicas sobre los aspectos que afectan o favorecen su desempeño en la Administración Pública Federal fue de **78.4**, mientras que el índice obtenido por la AEFCM en la ECCO 2025 fue de **75.7**.

Calificación Global APF

78.4

Calificación Global
AEFCM

75.7

Variación

-2.7

Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público.

Comparación por Factores APF vs. AEFCM

FACTOR	Resultado Global APF	Resultado Global AEFCM	Variación
			Puntos
110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA	79.51	77.115	-2.40
111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS	80.08	78.13	-1.95
112 CAPACITACIÓN	74.84	69.69	-5.15
113 DERECHOS HUMANOS	78.45	77.335	-1.11
114 EMERGENCIAS	73.47	69.655	-3.82
115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	75.32	72.55	-2.77
116 GESTIÓN PÚBLICA	74.64	72.29	-2.35
117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	82.25	81.255	-1.00
118 IGUALDAD DE GÉNERO	80.14	80.98	0.84
119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	79.88	79.735	-0.14
120 LIDERAZGO	76.83	75.755	-1.08
121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD	78.2	77.505	-0.70
122 ORGANIZACIÓN	78.85	77.59	-1.26
123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA	79.23	78.745	-0.48
124 RECONOCIMIENTO LABORAL	74.91	72.915	-2.00
125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	77.83	76.29	-1.54
126 TRABAJO EN EQUIPO	80.5	80.64	0.14
127 TRANSPARENCIA	81.55	82.53	0.98
128 VALORES	81.47	81.575	0.11

Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público.



2026
año de
Margarita
Maza



	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema técnico	C1 Política de gobierno  - Normativa y austeridad - Derechos humanos	C4 Tareas y responsabilidades  - Organización - Reconocimiento laboral	C7 Profesionalización y desarrollo  - Capacitación - Evaluación del desempeño - Servicio Profesional de Carrera
Sistema político	C2 Gestión pública y transparencia  - Gestión pública - Transparencia	C5 Integridad e igualdad de género  - Igualdad de género - Integridad y no discriminación	C8 Seguridad en el trabajo  - Emergencias - Calidad de vida laboral y estrés
Sistema cultural	C3 Filosofía organizacional  - Balance trabajo – familia - Valores	C6 Relaciones laborales  - Liderazgo - Trabajo en equipo	C9 Servicio a la sociedad  - Identidad con la institución - Orientación a la ciudadanía

Comparación de resultados según la Teoría de Tichy

La Teoría de Tichy considera que las organizaciones están compuestas por tres sistemas: **Técnicos, Político y Cultural**, cada una evalúa aspectos relacionados con: a) su organización, b) su estructura y procedimientos y c) a las personas de la institución.

Para la evaluación de los cuadrantes (C1 a C9), se consideran los 19 factores de la ECCO, dando como resultado un índice por cada cuadrante relacionado con el clima organizacional como se ilustra en el siguiente cuadro:

Resultados de la APF según la Teoría de Tichy

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2025 Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	76.5	73.6	69.6
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	76.8	80.7	72.1
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	78.2	77.7	79.3

Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público.

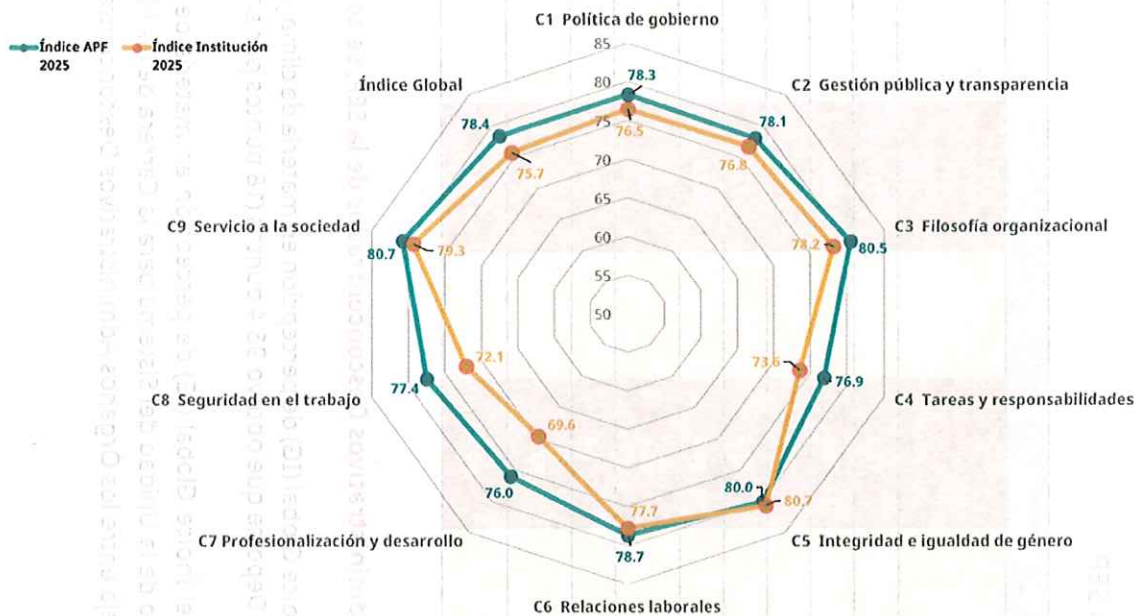
Resultados de la AEFCM según la Teoría de Tichy

Tabla 2. Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2025			
APF			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	78.3	76.9	76.0
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	78.1	80.0	77.4
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	80.5	78.7	80.7

Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público.

Comparativo de Resultados APF vs. AEFCM, conforme a la Teoría de Tichy

Cuadrante	ÍNDICE 2025 APF	ÍNDICE 2025 AEFCM	VARIACIÓN EN PUNTOS
C1 Política de gobierno	78.3	76.5	-1.8
C2 Gestión pública y transparencia	78.1	76.8	-1.3
C3 Filosofía organizacional	80.5	78.2	-2.3
C4 Tareas y responsabilidades	76.9	73.6	-3.3
C5 Integridad e igualdad de género	80.0	80.7	0.7
C6 Relaciones laborales	78.7	77.7	-0.9
C7 Profesionalización y desarrollo	76.0	69.6	-6.3
C8 Seguridad en el trabajo	77.4	72.1	-5.4
C9 Servicio a la sociedad	80.7	79.3	-1.5
ÍNDICE GLOBAL	78.4	75.7	-2.7



Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público.

Del comparativo entre la APF y la AEFCM conforme a la Teoría de Tichy, se concluye lo siguiente:

- El índice global del cuadrante C5 Integridad e igualdad de género, fue el único en el que la AEFCM superó al obtenido por la APF en la ECCO 2025.
- Los índices globales con mayor variación en puntos entre la AEFCM y la APF en la ECCO 2025 son: C7 Profesionalización y desarrollo y C8 Seguridad en el trabajo con: -6.3 y -5.4 puntos respectivamente.
- Los índices globales que están por debajo del índice global obtenido por la AEFCM son: C4 Tareas y responsabilidades; C7 Profesionalización y desarrollo y C8 Seguridad en el trabajo con: 73.6, 69.6 y 72.1 puntos respectivamente.

Dicha información permite identificar que las personas servidoras públicas adscritas a la AEFCM se perciben con un alto grado de compromiso con la integridad e igualdad de género, que respetan y fomentan los Derechos Humanos y que desempeñan su empleo, cargo o comisión con una orientación a la ciudadanía. Sin embargo, resulta necesario implementar Prácticas de Transformación que tengan un impacto positivo en los cuadrantes C4 Tareas y responsabilidades; y C7 Profesionalización y desarrollo y C8 Seguridad en el trabajo.



b) Comparación contra Órganos Administrativos Desconcentrados de la SEP

Índice Global		Cuadrantes									
		C1 POLÍTICA DE GOBIERNO (129)	C2 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA (130)	C3 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL (135)	C4 TAREAS Y RESPONSABILIDADES (130)	C5 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO (133)	C6 RELACIONES LABORALES (134)	C7 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO (131)	C8 SEGURIDAD EN EL TRABAJO (134)	C9 SERVICIO A LA SOCIEDAD (132)	
NOMBRE DEL RAMO	Institución										
Educación Pública	Secretaría de Educación Pública	75.9	75.0	75.6	78.9	74.2	78.2	76.8	71.9	75.2	79.4
Educación Pública	Universidad Pedagógica Nacional	74.6	73.5	74.0	78.0	72.3	76.5	76.6	69.2	75.7	78.0
Educación Pública	Instituto Politécnico Nacional	76.5	75.5	75.4	80.4	74.0	77.8	77.6	72.4	77.6	79.9
Educación Pública	Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte	96.4	97.6	96.5	96.8	96.1	97.3	96.4	97.0	93.3	96.3
Educación Pública	Universidad Abierta y a Distancia de México	86.5	88.3	83.3	88.2	86.3	89.3	88.8	82.0	79.4	90.6
Educación Pública	Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros	74.1	72.9	74.5	77.0	71.7	75.8	75.5	69.8	73.4	78.3
Educación Pública	Tecnológico Nacional de México	78.0	75.6	76.4	81.7	77.6	77.8	79.9	75.4	79.9	80.0
Educación Pública	Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez	80.9	82.0	81.3	80.7	80.8	83.9	81.3	79.9	73.9	84.3
AEFCM	Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México	75.7	76.5	76.8	78.2	73.6	80.7	77.7	69.6	72.1	79.3

Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público.

Del análisis comparativo de resultados que obtuvo la AEFCM y los Órganos Administrativos Desconcentrados de la SEP, se concluye:

- 3 Órganos Administrativos Desconcentrados de la SEP están por arriba del Índice Global (IG) de percepción en materia de clima y cultura organizacional de la APF, se destaca la Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte que obtuvo 96.4 puntos (18 puntos por arriba del IG de la APF).
- 2 Órganos Administrativos Desconcentrados de la SEP, están por debajo del Índice Global (IG) de percepción en materia de clima y cultura organizacional que obtuvo la AEFCM. Destaca entre ellos, el resultado de la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, la cual obtuvo 74.1 puntos, ubicándose en la posición más baja entre los Órganos Administrativos Desconcentrados de la SEP.



2026
año de
Margarita Maza



c) Comparación entre Unidades Administrativas de la AEFCM

Nombre de Área	Índice por Unidad	Índice APF	Variación APF	Índice AEFCM	Variación AEFCM
Oficina del Titular de la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México	72.98	78.4	-5.42	75.7	-2.72
Coordinación Sectorial de Educación Preescolar	71.76	78.4	-6.64	75.7	-3.94
Coordinación Sectorial de Educación Primaria	73.31	78.4	-5.09	75.7	-2.39
Coordinación Sectorial de Educación Secundaria	72.75	78.4	-5.65	75.7	-2.95
Dirección de Educación Especial	72.6	78.4	-5.8	75.7	-3.1
Dirección General de Administración	68.4	78.4	-10	75.7	-7.3
Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio	71.95	78.4	-6.45	75.7	-3.75
Educación Secundaria Técnica	73.5	78.4	-4.9	75.7	-2.2
Innovación y Fortalecimiento Académico	71.64	78.4	-6.76	75.7	-4.06
Dirección General de Operación de Servicios Educativos	73.49	78.4	-4.91	75.7	-2.21
Dirección General de Planeación, Programación y Evaluación Educativa	68.43	78.4	-9.97	75.7	-7.27
Servicios Educativos Iztapalapa	71.5	78.4	-6.9	75.7	-4.2
Centro de Desarrollo Informático Arturo Rosenblueth	72.44	78.4	-5.96	75.7	-3.26
Órgano Interno de Control en la AEFCM	78.99	78.4	0.59	75.7	3.29
Coordinación de Asuntos Jurídicos y Transparencia	76.67	78.4	-1.73	75.7	0.97

Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público.

Del análisis comparativo de resultados que obtuvo cada Unidad Administrativa de la AEFCM contra el Índice Global de la APF y el Índice Global de la AEFCM, se concluye:

- Solo el Órgano Interno de Control en la AEFCM (OIC) se ubicó por arriba del Índice Global de la APF con 78.992 puntos.
- 2 Unidades administrativas obtuvieron un Índice Global superior al obtenido por la AEFCM.
- Los Índices con menor puntuación fueron los obtenidos por la Dirección General de Planeación, Programación y Evaluación Educativa con 68.43; y la Dirección General de Administración con 68.4.
- La comparación entre los resultados de las Unidades Administrativas y/o Niveles Educativos adscritos a la AEFCM permite focalizar las Prácticas de Transformación, a efecto de lograr un impacto positivo en el clima y cultura institucional de las mismas.



IV. Análisis comparativo de los resultados de la ECCO 2023 y ECCO 2025.

a) Comparación de los resultados obtenidos por la AEFCM en la ECCO 2023 y ECCO 2025.

El índice de percepción positiva de las personas servidoras públicas sobre los aspectos que afectan o favorecen su desempeño en AEFCM en la ECCO 2023 fue de **78.6**, mientras que el valor obtenido en el año 2025 fue de **75.7**, por lo que en este año la variación es de **-2.9** puntos.

Calificación Global AEFCM
2023

78.6

Calificación Global AEFCM
2025

75.7

Variación

-2.9

Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público.

Comparación de los Resultados obtenidos por la AEFCM, según la Teoría de Tichy.

Cuadrante	ÍNDICE 2023 AEFCM	ÍNDICE 2025 AEFCM	VARIACIÓN EN PUNTOS
C1 Política de gobierno	81.5	76.5	-5.0
C2 Gestión pública y transparencia	79.3	76.8	-2.5
C3 Filosofía organizacional	78.6	78.2	-0.4
C4 Tareas y responsabilidades	76.4	73.6	-2.8
C5 Integridad e igualdad de género	83.3	80.7	-2.6
C6 Relaciones laborales	79.7	77.7	-2.0
C7 Profesionalización y desarrollo	71.8	69.6	-2.2
C8 Seguridad en el trabajo	74.2	72.1	-2.1
C9 Servicio a la sociedad	82.5	79.3	-3.2
ÍNDICE GLOBAL	78.6	75.7	-2.9

Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público.

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento Institución 2023 vs 2025 Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-5.0	-2.8	-2.2
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-2.5	-2.6	-2.1
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-0.4	-2.0	-3.2

Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público.

b) Comparación de los resultados obtenidos por la APF en la ECCO 2023 y ECCO 2025.

El índice de percepción positiva de las personas servidoras públicas sobre los aspectos que afectan o favorecen su desempeño en la APF en la ECCO 2023 fue de 80.9, mientras que el valor obtenido en el año 2025 fue de 78.4, por lo que en este año la variación es de -2.5 puntos.

Calificación Global APF
2023

80.9

Calificación Global APF
2025

78.4

Variación

-2.5

Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público.

Comparación de los Resultados obtenidos por la AEFCM, según la Teoría de Tichy.

Cuadrante	ÍNDICE 2023 APF	ÍNDICE 2025 APF	VARIACIÓN EN PUNTOS
C1 Política de gobierno	82.4	78.33	-4.1
C2 Gestión pública y transparencia	80.6	78.11	-2.5
C3 Filosofía organizacional	83	80.49	-2.5
C4 Tareas y responsabilidades	80.2	76.88	-3.3
C5 Integridad e igualdad de género	83.5	80.01	-3.5
C6 Relaciones laborales	81.7	78.67	-3.0
C7 Profesionalización y desarrollo	78.7	75.99	-2.7
C8 Seguridad en el trabajo	84.1	77.44	-6.7
C9 Servicio a la sociedad	83.6	80.74	-2.9
ÍNDICE GLOBAL	80.9	78.4	-2.5

Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público.

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 vs 2025 Administración Pública Federal			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-4.1	-3.3	-2.7
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-2.5	-3.5	-6.7
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-2.5	-3.0	-2.9

Fuente: Unidad de Políticas para el Servicio Público.



Del comparativo de los Resultados obtenidos por la AEFCM en los años 2023 y 2025 conforme a la Teoría de Tichy, se concluye lo siguiente:

- La variación en puntos del índice global obtenido por la APF en el 2025 es de 2.5 puntos menos en comparación con el año 2023.
- La variación en puntos del índice global obtenido por la AEFCM en el 2025 es de 2.9 puntos menos en comparación con el año 2023.
- Tanto en los resultados obtenidos por la APF como la AEFCM en la ECCO 2025 se observa una variación en todos los cuadrantes en sentido negativo.
- La AEFCM tuvo en los cuadrantes C1. Política de gobierno; C9 Servicio a la sociedad y C4 Tareas y responsabilidades la mayor variación en sentido negativo en el 2025, resalta de estos el cuadrante C1. Política de gobierno, el cual obtuvo la mayor variación con respecto al año 2023 con -5.0 puntos.

Cabe mencionar que las acciones comprometidas en el PTCCO 2025 estaban orientadas principalmente en subir los índices globales de los cuadrantes C2, C3, C4, C7 y C8, por lo que se presume que, si bien en todos los cuadrantes hay una variación en sentido negativo, en estos cuadrantes hay menor rezago.

- La APF tuvo en los cuadrantes: C1. Política de gobierno; C5 Integridad e igualdad de género y C8 Seguridad en el trabajo la mayor variación en sentido negativo en el 2025, resalta de estos el cuadrante C8 Seguridad en el trabajo, el cual obtuvo la mayor variación con respecto al año 2023 con -6.7 puntos.

V. Identificación de Fortalezas y Áreas de Oportunidad.

Derivado del análisis de resultados de la ECCO 2025, considerando los factores y reactivos que obtuvieron mayor y menor puntaje en el Índice Global de Percepción positiva de las personas servidoras públicas adscritas a la AEFCM que participaron en la ECCO, sobre los aspectos que afectan o favorecen su desempeño en la institución, se identificaron las siguientes fortalezas y áreas de oportunidad:



Cuadrantes y factores con áreas de oportunidad representados en el Modelo Tichy

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades 124 RECONOCIMIENTO LABORAL	C7 Profesionalización y desarrollo 112 CAPACITACIÓN 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA
Sistema político	C2 Gestión pública 116 GESTIÓN PÚBLICA	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el Trabajo 114 EMERGENCIAS
Sistema cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales 120 LIDERAZGO	C9 Servicio a la sociedad

Considerando los cuadrantes del Modelo Tichy, los factores que presentan áreas de oportunidad para mejorar el Clima y Cultura Organizacional están ubicados en los cuadrantes C2. Gestión pública, C4. Tareas y responsabilidades, C6. Relaciones laborales, C7. Profesionalización y desarrollo y C8. Seguridad en el trabajo. Por lo que el PTCCO 2026-2027 de la AEFCM estará enfocado en implementar prácticas de transformación que tengan la finalidad de lograr un impacto positivo en estos cuadrantes.

VI. Definición de Objetivos Estratégicos.

Como resultado del análisis de los resultados obtenidos en la ECCO 2025, así como el resultado del análisis de los comentarios y sugerencias identificados como áreas de oportunidad, se plantean cinco objetivos estratégicos para mejorar el clima y cultura organizacional.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	
1	Fomentar las políticas gubernamentales, así como el respeto a los Derechos Humanos en la AEFCM.
2	Promover la eficiencia y eficacia de la gestión pública al interior de la AEFCM.
3	Impulsar mecanismos enfocados al reconocimiento laboral en la AEFCM.
4	Promover el liderazgo organizacional para generar ambientes laborales adecuados que motiven al personal e impulsen el trabajo en equipo.
5	Impulsar la profesionalización y desarrollo de los recursos humanos de la AEFCM.
6	Fomentar acciones que permitan al personal afrontar circunstancias extraordinarias en las cuales se requiera el apoyo de la AEFCM.
7	Impulsar que el actuar del personal de la AEFCM este orientada a satisfacer las necesidades de la ciudadanía.



VII. Definición de las Prácticas de Transformación.

Las Prácticas de Transformación buscan impulsar un cambio cultural con base en las áreas de oportunidades detectadas en la ECCO 2025. De los 7 objetivos estratégicos definidos, se derivan 10 Prácticas de Transformación para aplicar en la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México durante los ejercicios fiscales 2026-2027.

Es importante resaltar que las acciones comprometidas en las Prácticas de Transformación están enfocadas a lograr un impacto positivo en los cuadrantes C1 Política de gobierno; C2 Gestión pública y transparencia; C4 Tareas y responsabilidades; C6 Relaciones laborales; C7 Profesionalización y desarrollo; C8 Seguridad en el trabajo y C9 Servicio a la sociedad, cuadrantes donde se obtuvo una baja percepción en la ECCO 2025.

En la siguiente tabla se enumeran las 10 Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024 que se implementarán en la AEFCM, de conformidad con el Catálogo de PTCCO 2024-2025 que para tal efecto, emitió la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública ahora Secretaria Anticorrupción y Buen Gobierno.



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2026-2027.

Objetivo Estratégico	Cuadrante	Factores	No.	Acciones Comprometida	Tipo de Práctica	Personal Dirigido	Mecanismo de seguimiento de resultados	Ejemplos de evidencia de cumplimiento	Fecha de inicio	Fecha de fin
Fomentar las políticas gubernamentales, así como el respeto a los Derechos Humanos en la AEFM.	C1 Política de Gobierno	113 Derechos Humanos	1	Difundir entre el personal de la AEFM, los resultados de la ECCO 2025 y las Prácticas de Transformación 2026-2027.	Estratégica	Todo el personal	Campañas de Difusión. Pláticas informativas sobre los resultados de la ECCO.	Correos electrónicos. Infografías. Difusión a través de la página web AEFM.	01/06/2026	30/10/2027
			2	Fomentar al interior de la AEFM una campaña de sensibilización referente al respeto a los Derechos Humanos.						
Promover la eficiencia y eficacia de la gestión pública al interior de la AEFM.	C2 Gestión Pública y Transparencia	116 Gestión Pública	3	Fomentar el uso de "buzones de quejas" en áreas que por su naturaleza brinden atención a la ciudadanía o comunidad educativa.	Estratégica	Todo el personal	Análisis de retroalimentación. Encuestas de satisfacción.	Buzones. Fotografías de Buzones.	01/06/2026	30/10/2027
Impulsar mecanismos enfocados al reconocimiento laboral en la AEFM.	C4 Tareas y Responsabilidades	124 Reconocimiento Laboral	4	Fomentar que a las personas que obtengan el premio de empleado del mes adicionalmente se les brinde un reconocimiento por escrito.	Estratégica	Personal Operativo	Campañas de reconocimiento laboral.	Reconocimiento Laborales. Publicación de personas que obtuvieron premio de empleado de mes.	01/06/2026	30/10/2027
Promover el liderazgo organizacional para generar ambientes laborales adecuados que motiven al personal e impulsen el trabajo en equipo.	C6 Relaciones Laborales	120 Liderazgo	5	Diseñar una campaña de capacitación y/o sensibilización para fomentar las habilidades que deben poseer todas las personas que tengan responsabilidades de mando.	Estratégica	Personal de Mando	Evaluación diagnóstica y evaluación de aprendizaje. Encuesta de percepción de utilidad de los cursos. Evaluación de aprendizaje.	Correos electrónicos. Infografías. Constancias de cursos de capacitación. Encuestas.	01/06/2026	30/10/2027



2026
año de
Margarita Maza



Objetivo Estratégico	Cuadrante	Factores	No.	Acciones Comprometida	Tipo de Práctica	Personal Dirigido	Mecanismo de seguimiento de resultados	Ejemplos de evidencia de cumplimiento	Fecha de inicio	Fecha de fin
Impulsar la profesionalización y desarrollo de los recursos humanos de la AEFM.	C7. Profesionalización Y Desarrollo	112 Capacitación	6	Fomentar la capacitación que impulse el desarrollo profesional del personal con la finalidad de incrementar la productividad laboral y su profesionalización.	Estratégica	Todo el personal	Evaluación diagnóstica y evaluación de aprendizaje. Encuesta de satisfacción de los cursos implementados. Evaluación de aprendizaje.	Correos electrónicos. Constancias de cursos de capacitación. Listas de asistencia. Encuestas.	01/06/2026	30/10/2027
		115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	7	Instrumentar estrategias para otorgar estímulos y recompensas al personal de Apoyo y Asistencia a la Educación de la AEFM que se haya distinguido por la calificación obtenida en su evaluación del desempeño.	Estratégica	Personal Operativo	Campañas de reconocimiento.	Reconocimiento Laborales. Publicación de personas que obtuvieron una calificación sobresaliente en su evaluación del desempeño.	01/06/2026	30/10/2027
Fomentar acciones que permitan al personal afrontar circunstancias extraordinarias en las cuales se requiera el apoyo de la AEFM.	C8 Seguridad en el Trabajo	114 Emergencias.	8	Fomentar la importancia del cuidado de la salud física y emocional a través de la difusión de materiales sensibilización.	Estratégica	Todo el personal	Análisis de retroalimentación (comentarios y entrevistas). Encuesta de percepción de utilidad. Encuesta de satisfacción.	Correos electrónicos. Infografías. Jornadas de Salud. Encuestas.	01/06/2026	30/10/2027
			9	Invitar al Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación de la AEFM a participar en el Programa Deportivo de la AEFM.	Estratégica	Personal Operativo	Análisis de retroalimentación (comentarios y entrevistas). Encuesta de percepción de utilidad. Encuesta de satisfacción.	Correos electrónicos. Infografías. Listas de asistencia. Fotografías. Encuestas	01/06/2026	30/10/2027
Impulsar que el actuar del personal de la AEFM este orientada a satisfacer las necesidades de la ciudadanía.	C9 Servicio a la Sociedad	123 Orientación A La Ciudadanía	10	Dar seguimiento a las sugerencias, quejas, observaciones, y felicitaciones comentarios que emite la ciudadanía o comunidad educativa con respecto a los servicios que brinda la AEFM	Estratégica	Todo el personal	Análisis de retroalimentación (comentarios y entrevistas). Encuesta de percepción de utilidad. Encuesta de satisfacción.	Infografías. correos electrónicos. Folletos. Encuestas.	01/06/2026	30/10/2027





VIII. Difusión de Resultados de la ECCO 2025 y las PTCCO 2026-2027.

El presente informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2025 y Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2026-2027, serán dadas a conocer a todo el personal de la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México, mediante los medios de comunicación electrónica que para tal efecto se establezca.

Este documento se emite de conformidad a lo establecido en el Título Tercero "Administración y Profesionalización de los Recursos Humanos", Capítulo VI "Clima y cultura organizacional", artículos 176 al 179 del Acuerdo por el que se establecen las disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 2025.

Ciudad de México, a 15 de mayo de 2026

Autoriza

Juan Carlos Cummings García
Director General de Administración de la AEFCM

Elaboró

Esther Martínez Hernández
Coordinadora de la ECCO 2025

Revisó

María de la Luz Urrusquieta Navarro
Directora de Normatividad y Relaciones
Laborales

Validó

Rosario Elizabeth Daniel Pablo
Coordinadora General de Recursos
Humanos.

PCR/mpg

